

Пономарева О.Я.
ИНДИВИДУАЛЬНАЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ И
ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ТРАЕКТОРИЯ
ОБУЧАЮЩЕГОСЯ В СИСТЕМЕ НЕПРЕРЫВНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ

andros@post.ustu.ru

*ФГАОУ ВПО «Уральский федеральный университет имени первого
Президента России Б.Н. Ельцина»*

г. Екатеринбург

В статье автором рассмотрено создание условий для выбора обучающимся своей образовательной и профессиональной траектории в системе непрерывного образования при переходе на Федеральные государственные образовательные стандарты нового поколения.

Ponomareva O.YA.
EDUCATIONAL AND PROFESSIONAL STRATEGY FOR STUDENTS IN
THE UNINTERRUPTED EDUCATION SYSTEM

In the article the author considers a creation of conditions for students to help them to make a choice of their own educational and professional strategy in the uninterrupted education system at transition to Federal state educational standards of new generation.

Реальные условия для профессиональной мобильности специалистов в динамично изменяющейся социально-экономической ситуации регламентируют правила разработки и утверждения Федеральных государственных образовательных стандартов (от 24.02.2009 №142), обеспечивающие унификацию разработки стандартов не только по образовательным уровням, но и ступеням образования, профессиям, направлениям подготовки, специальностям. Это обусловлено рядом объективных факторов.

1. Правовой основой преемственности результата образования в образовательных программах по уровням подготовки профессионального образования, обязательной для реализации, закрепившей его описание на едином языке – компетенциях. Компетенции узаконены в основополагающих документах федерального уровня по модернизации отечественного образования – Стратегии модернизации содержания общего образования (2001 г.), Концепции модернизации российского образования на период до 2010 г. (2001 г.), Федеральных государственных образовательных стандартах среднего и высшего профессионального образования (2008 г.). В табл. 1 отражены определения компетенций, зафиксированные в этих документах. Анализ таблицы показывает, что для системы среднего общего образования – это ключевые компетенции; среднего профессио-

нального – общие и профессиональные; высшего образования – общекультурные и профессиональные.

2. Преемственностью образовательного и профессионального стандартов по описанию результата образования на языке компетенций. Как видно из таблицы, в макете профессионального стандарта, являющимся основой для аттестации выпускников системы профессионального образования и разработки профессиональных стандартов по видам экономической деятельности, также введено понятие компетенции для характеристики квалификационного уровня и квалификации.

Таблица 1

*Требования к результату образования выпускника
в нормативных документах по модернизации образования*

Виды компетенций, уровень образования	Определения	Документ
Ключевые компетенции (основное общее образование, среднее (полное) образование)	Новая система знаний, умений, навыков, опыт самостоятельной деятельности и личной ответственности обучающихся	Концепция модернизации российского образования на период до 2010г., 2001 г.
Общие компетенции (НПО, СПО)	Совокупность социально-личностных качеств выпускника, обеспечивающих осуществление деятельности на определенном квалификационном уровне	Макеты ФГОС НПО и СПО по специальности, 2008 г.
Профессиональные компетенции (НПО, СПО)	Способность действовать на основе имеющихся умений, знаний и практического опыта в определенной области профессиональной деятельности	Макеты ФГОС НПО и СПО по специальности, 2008 г.
Общекультурные и профессиональные компетенции (ВПО)	Способность применять знания, умения и личностные качества для успешной деятельности в определенной области	Макеты ФГОС ВПО по направлению (по уровням), 2008 г.
Компетенция (повышение квалификации, переподготовка)	Способность применять знания, умения и опыт в трудовой деятельности	Макет профессионального стандарта, 2007 г.

3. Внедрением кредитной накопительной системы в российском профессиональном образовании, сопоставимой с европейскими системами. Для обучающегося – это механизм непрерывного профессионального образования, когда для присвоения квалификации могут быть использованы результаты предшествующего обучения. Как отмечают Е.Г.Елькина и Е.В.Суровцева, предпринимающие попытки его внедрения в систему СПО [4], освоение элементов кредитной системы обучения должно повысить качество обучения за счет ведения балльно рейтинговой системы оценивания индивидуальных достижений студентов и проектирования образовательных технологий с детальной разработкой недельных планов заданий для самостоятельной работы учащихся. Это обеспечивает в свою очередь вариативность и индивидуализацию образовательных траекторий.
4. Декларацией утвержден в стандартах общего, а также среднего и высшего профессионального образования права обучающимся формировать свою индивидуальную образовательную программу. Основой для этого выступает та подготовительная работа, которую должна выполнить средняя общеобразовательная школа, важнейшей задачей которой является подготовка обучающихся к осознанному и ответственному выбору жизненного и профессионального пути. Условием достижения этой задачи является последовательная индивидуализация обучения, предпрофильная подготовка на завершающем этапе обучения в основной школе. Преемственность в правовом поле решения этой проблемы также гарантирована стандартами высшего образования, в макетах которых по двум уровням (квалификация бакалавр – п. 7.1.11, квалификация магистр п. 7.1.10) указано, что вуз обязан обеспечить обучающимся реальную возможность участвовать в формировании своей программы обучения, включая возможную разработку индивидуальных образовательных программ. При ее формировании обучающиеся имеют право получить консультацию в вузе по выбору дисциплин (модулей, курсов) и их влиянию на будущий профиль подготовки (п. 7.1.14 в обоих макетах).
5. Структурой стандартов всех уровней профессионального образования, обеспечивающей возможность реализации такой индивидуальной образовательной программы обучающимся в том числе и за счет «вариативной» ее части – дисциплин по выбору, которые по указанным уровням подготовки должны составлять: для начального профессионального образования – не более 20 %; среднего – 30 %, высшего – не менее 30 %. Увеличение вариативной части ООП в системе СПО и ВПО по всем уровням подготовки позволяет выделить «лицо» образовательной программы направления подготовки и «лицо» вуза, расширяющего для субъекта образования выбор привлекательного направления подготовки. Эту задачу обязаны обеспечить сами вузы, а также предприятия и регионы.

6. Участием работодателей в формировании и коррекции образовательной программы, прежде всего, по видам и задачам деятельности с учетом реального развития, стратегических целей и инновационных изменений предприятий, определяющих ориентиры в обновлении или изменении содержания подготовки специалистов (ФЗ № 309 и ФЗ № 307 от 01.12.2007 г.). Исследования, проведенные нами методом поперечных срезов в 2006 и 2008 гг. по изучению социально-личностных компетенций выпускника технического университета, показывают существенную динамику даже в этой относительно устойчивой составляющей профессиональной компетентности специалиста [5, С. 160–166]. Вектор направленности качественной характеристики специалиста нового социокультурного типа технического профиля актуализирует, по мнению работодателей, в условиях инновационной экономики общекультурную и гражданско-правовую компетентность, а также организационно-управленческую и социального взаимодействия. Особое значение приобретает ответственность личности в социуме, в широком и узком смысле, ее готовность и умение выполнять эту ответственность. Базовыми характеристиками личности становятся инициативность, креативность, уверенность в себе. Особой заботы в отношении к молодому специалисту требует поддержка его целеустремленности и самостоятельности в новых социокультурных условиях, важных для становления специалиста как гражданина.

Мониторинг заказа и оценки качества подготовки выпускников работодателями как непосредственных потребителей обеспечивает, как показало наше исследование, реальный механизм их включения в разработку образовательных программ. Мобильное реагирование на эти вызовы в условиях динамичной инновационной экономики через изучение вектора изменений и приближение к желаемому образу специалиста требует выстраивания и поддержания социального партнерства выпускающей кафедры (факультета, вуза) и работодателя. Своевременная информированность студентов о коррекции ожиданий - требований работодателей позволяет внести им изменения и в свою индивидуальную образовательную программу.

Вместе с тем, обобщение авторских и проектных исследовательских работ, характеризующих опыт перехода на стандарты нового поколения, показывает, что основное внимание в преемственности обучения уделяется организационному, методическому, финансовому и информационному ресурсному сопровождению [2, 5 и многие др.]. Практически не обсуждается вопрос сопровождения и управления индивидуализацией обучения и обеспечения выбора обучающимся своей образовательной и профессиональной траектории в системе непрерывного образования.

То есть ответы на вопрос «как?» рождаются быстрее, чем ответы на вопрос «что в результате?» и «ради чего?». Где же сам субъект образования, на

что он может повлиять в этой ситуации, когда все виды перечисленных ресурсов достаточно отчуждены от него?! Эту позицию занимает и М.В. Богуславский, выделяя, что «главное в реформировании не разработка пакетов организационно-финансовых и программных материалов, а определение тех образовательных базовых ценностей, вокруг которых могли бы сплотиться основные субъекты педагогического процесса» [1, С. 95]. Исходя из тех сроков, за которые вузы обязаны разработать ООП по каждому направлению и профилю, после официального утверждения министерством стандартов до решения этой задачи не дойти. Для этого, на наш взгляд, надо «идти от человека, получающего образование», его потребностей, мотивов, способностей, индивидуальной предрасположенности к будущей профессиональной деятельности. Вызывает тревогу тот факт, как показал анализ, что по большинству направлений подготовки во ФГОС ВПО состав общекультурных компетенций как правило механически переписан из макета стандарта.

Национальная инициатива «Наша новая школа» ставит задачу развития человека как личности, что обязывает одновременно с задачами обучения так же остро обсуждать вопросы создания возможностей для субъектного саморазвития, развития и совершенствования творческого потенциала. Только в макете ФГОС для магистра есть обязывающее указание на это: «При разработке магистерской программы должны быть определены возможности вуза в развитии общекультурных компетенций выпускников (например, компетенций социального взаимодействия, самоорганизации и самоуправления, системно-деятельностного характера). Вуз обязан сформировать социокультурную среду, создать условия, необходимые для социализации личности» (П. 7.1.2.).

В макете бакалавра ФГОС ВПО нет личности. Соответственно пакет документов ООП, представляемый вузами, не содержит в качестве обязательного, документы о модернизации процесса воспитания и создания воспитательной среды в университете, формирующей и развивающей личность основного контингента будущих специалистов. Вместе с тем и авторские, и проектные исследования периода подготовки проектов стандартов дают обширнейший материал по важности такой составляющей [5, С. 203–213]. Нами экспериментально установлено, что обобщенная модель выпускника только тогда является субъектно значимой для самого выпускника, когда в ней заявлены кроме социально-личностных (в том числе общекультурных) компетенций качества личности, социальная компетентность [5, С. 135–137]. Сегодня на плечи администрации образовательных учреждений и выпускающих кафедр вузов легла актуальнейшая задача совместно с работодателями, самими студентами и выпускниками создать этот целостный желаемый образ. Мы считаем, что мера включенности обучающегося в освоение компетенций и построение своей индивидуальной образовательной и профессиональной траектории будет напрямую зависеть от того, насколько модель компетенций выпускника будет субъектно значима для него.

С этой целью нами разрабатывается проект профессионально-личностного становления специалистов по направлению «Управление персоналом», охватывающий возраст 14–30 лет. Целью данного проекта является создание обучающемуся условий для свободы выбора своего индивидуального профиля компетенций, с одной стороны, коррелирующего с требованиями обобщенной модели компетенций выпускника по данному направлению, а с другой, учитывающего индивидуальное своеобразие самого обучающегося. В качестве методологической основы выступает личностно-деятельностный подход к развитию обучающегося и субъектный подход, рассматривающий личность как субъекта собственной жизни (К.А. Абульханова–Славская, Б.Г. Ананьев, А.В. Брушлинский, А.А. Деркач, А.Н. Леонтьев, А.К. Осницкий, А.В. Петровский и др.). Так же нами были использованы подходы Б.С. Гершунского [3] и Е.Е.Волковой [2] к становлению и самореализации личности в процессе образования. В частности, Б.С.Гершунский характеризует образовательную «лестницу» восхождения человека ко все более высоким образовательным результатам через обогащение результатов образования в процессе становления личности (уровнями образовательных личностных приобретений человека): грамотность – образованность – профессиональная компетентность – культура. Е.Е. Волкова вводит в эту структуру на уровни грамотности и образованности понятие допрофессиональной (или профильной) компетентности, которую рассматривает как условие профессионального самоопределения выпускника профильной общеобразовательной школы.

Нами рассматривается еще ряд условий, без которых решение основной задачи обновления образования невозможно – увидеть и раскрыть потенциал личности обучающегося, и предоставить ему реальную возможность выбирать свою образовательную и профессиональную траекторию.

1. Целевой подход к системному моделированию результатов образования по направлению подготовки в динамике от общего среднего образования до рабочего места, позволяющий выбрать свой профиль компетенций, наиболее отвечающий индивидуальным особенностям личности обучающегося и требованиям профессиональной деятельности. Это условие является базовым, так как вносит ясность в формирование идеального образа специалиста и приближения к нему, начиная с этапа профессионального самоопределения в среднем звене общеобразовательной школы. С этой целью планируется создание экспериментальной площадки выпускающей кафедры федерального университета под условным названием «Центр профессионального развития от 14 до 30» Эта площадка обеспечивает преемственность основных уровней образования – школа – техникум – вуз – производство – центры профессиональной переподготовки и повышения квалификации. В настоящее время осуществляется разработка ее содержательного, организационного, кадрового, методического, информационного, финансового ресурсного

обеспечения. Целью экспериментальной площадки является формирование единого образовательного пространства (кампуса) для осуществления целенаправленной адресной профессиональной подготовки специалистов по «Управлению персоналом». В основе проекта – моделирование траектории развития Модели компетенций HR-специалиста в динамике по ступеням образования (табл. 2).

Последняя модель формируется с учетом дополнительных квалификаций, которые специалист может получить через систему повышения квалификации. Например, программы углубленной управленческой и психологической подготовки открывают возможность быть тренером в системе внутрикорпоративного обучения или коучером, сопровождающим профессиональное развитие менеджеров и специалистов.

Таблица 2.
*Динамика развития Модели компетенций
HR-специалиста (далее модель)*

Ступени образования	Название модели	Возраст
основное общее	Модель 1 ступени «Профессиональной направленности»	14 -15
среднее (полное)	Модель 2 ступени «Переходная» (из общеобразовательной в профессиональную подготовку)	16-18
1 курс обучения в вузе	Модель 3 ступени «Адаптивная»	19-20
3 курс обучения в вузе	Модель 4 ступени «Базовая»	21-22
5 курс обучения в вузе	Модель 5 ступени «Профильная»	23-24
Поствузовское образование (выпускник вуза от 1 до 5 лет назад)	Модель 6 ступени «Профессиональная»*	25-30

Примечание: * Модель компетенций HR-специалиста 6 ступени характеризует специалиста/руководителя службы управления персоналом, работающего по профессии все годы после окончания учебного заведения.

- Введение трехчастной структуры Модели компетенций HR-специалиста – качества личности, общекультурные и профессиональные компетенции. Создание обобщенного образа модели от 1-ой к 6-ой ступени в динамике ее развития опирается на возрастные особенности психического развития личности и предусматривает психолого-педагогическое сопровождение профессионального развития специалистов в системе непрерывного образования. Считаем, что сохраняться должны только общечеловеческие нравственные ценности – уважение человеческого достоинства, честность, справедливость, порядочность, доброжелательность. Остальные компоненты могут иметь вариативность, детерминированную индивиду-

ально-личностными особенностями. Индивидуальное своеобразие личности обеспечивает тот выбор освоения компонентов общекультурных и профессиональных компетенций, который характеризует и меру включенности обучающегося в будущую профессиональную деятельность, и предпочтение в выборе решения специализированных задач деятельности. В частности, для HR-специалиста это профили, характеризующие возможность работать с подсистемами управления персоналом – найм и отбор, оценка и аттестация, обучение и развитие, мотивация персонала и др.

3. Представление в модели: 1) динамики развития всех компонентов компетенции – когнитивного, мотивационного, поведенческого, ценностно-смыслового, эмоционально-волевой регуляции; 2) дескрипторов компонентов компетенций по уровням сформированности – допороговому (как промежуточному для всех обучающихся вуза при освоении ООП), пороговому (как обязательному для всех обучающихся вуза по завершении освоения ООП), повышенному (относительно порогового уровня; повышенные уровни могут быть: по одному основному признаку; нескольким признакам; всем признакам; в) качеств личности, мотив и способностей, важных для профессиональной деятельности, формируемых и развиваемых в учебной и внеучебной среде образовательного учреждения.
4. Разработка и коррекция моделей должна проводиться с учетом заказа всех заинтересованных сторон: работодателя, преподавательского корпуса, студентов, выпускников. С этой целью дополнительно традиционно к мониторингу мнения работодателей осуществляется работа выпускающей кафедры по созданию кадрового агентства, оказывающего услуги по подбору персонала и имеющей целью трудоустройство выпускников и получение обратной связи о качестве их подготовки по ООП «Управление персоналом» в университете.
5. Проведение работы по модернизации процесса воспитания студентов специальности и воспитательной среды развития их профессиональной мотивации, общечеловеческих ценностей и качеств личности, важных для профессиональной деятельности.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК:

1. Богуславский М.В. Методология, содержание и технологии образования (историко-педагогический контекст): монография. / М.В. Богуславский. – М. : Научная книга, 2007. – 222 с.
2. Волкова Е.Е. Допрофессиональная компетентность выпускников профильной общеобразовательной школы как условие их профессионального самоопределения / Е.Е. Волкова // Проблемы реализации компетентностного подхода в российском профессиональном образовании: мат. Всероссийской научно-методической конференции; под ред. В.В. Майера. – Тюмень : ТюмГНГУ, 2010. – С. 44–51.

3. Гершунский Б.С. Философия образования для XXI века. – М. : Совершенство, 1998. – 608 с.
4. Елькина А.Г. Актуальность внедрения системы зачетных единиц в учреждении СПО / А.Г. Елькина, Е.В. Суровцева // Инновации в профессиональном образовании: приложение к журналу «Профессиональное образование. Столица». 2010. – № 10. – С. 32–33.
5. Формирование модели социально-личностных компетенций выпускника вуза: монография / А.В. Пономарев, О.Я. Пономарева. Екатеринбург : ООО «Издательство УМЦ УПИ», 2008. – С. 269.

Попова И.В., Зыкова К.Ю.

**ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ ТЕХНИКИ
ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ В ИНТЕРАКТИВНЫХ ФОРМАХ
ОБУЧЕНИЯ КАК ДИДАКТИЧЕСКАЯ ИННОВАЦИЯ**

ksenia_zykova@mail.ru

ГОУ ВПО «Уральский государственный университет»

г. Екатеринбург

Рассмотрены теоретические и практические аспекты применения психолого-педагогических техник взаимодействия в интерактивных формах обучения.

Popova I.V., Zyкова K.Yu.

**PSYCHOLOGICAL AND PEDAGOGICAL TECHNIQUES OF
COOPERATION IN INTERACTIVE STUDY FORMS AS DIDACTIC
INNOVATION**

The article analyzes theoretical and practical aspects of application psychological and pedagogical techniques of cooperation in interactive study forms.

Реализация образовательных программ на основе федеральных государственных образовательных стандартов третьего поколения предполагает значительное задействование интерактивных форм обучения. Это, в свою очередь, потребует от преподавателей владения психолого-педагогическими техниками взаимодействия со студентами. Интенсивное использование интерактивных форм обучения для значительной части дисциплин высшего профессионального образования в условиях внедрения ФГОС-3 будет нововведением и заслуживает детального рассмотрения как дидактическая инновация.

Целесообразно выявить психолого-педагогические теоретические основания техник взаимодействия при интерактивных формах обучения. Понятие «интерактивный» происходит от английского «interact» («inter» — «взаимный», «act» — «действовать»). Интерактивное обучение — это специальная форма